

企业人力资源管理中激励机制的构建与改进

贾亚飞

河北省煤田地质局第二地质队 河北 邢台 054000

[摘要]对现代企业而言,构建和运行健全的激励机制,能够基于实际可行的方法对员工进行鼓励或者惩处,从而促使员工认真对待工作,激发工作热情,调动积极性,挖掘潜能,强化对企业的认同感以及归属感。这样能让员工做好本职工作,全心全意为企业建设和发展作出贡献,并在此过程中获得物质、精神层面的同时满足。在人才竞争越发激烈的当下,企业要想做好人力资源管理工作,必然需要合理构建激励机制,故而针对现有企业激励机制的问题及对策展开研究十分必要。

[关键词]现代企业;人力资源管理;激励机制

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1246

新时代背景下,现代企业面临的生产经营环境愈发复杂,企业是否具备足够的人力资源储备直接关系其能否在激烈的市场竞争中获得竞争优势。为了实现长期稳定发展,企业必须进一步优化自身的人力资源配臵,提升人力资源管理的有效性,并针对性地采取系列激励措施。一般而言,这些激励措施可以概括为两个方面,即物质激励和精神激励。前者一般是对表现较好的员工给予实质性的物质奖励,这些物质奖励的发放标准一般是绩效评价结果,只有绩效评价表现较好的员工才可以获得这部分激励。后者一般是给予员工荣誉等,使员工获得精神层面的满足,进而为企业作出更大的贡献。当前,虽然越来越多的企业认识到了激励机制的作用,并采取了一定的措施,但是其构建的激励机制仍存在一些问题,企业尚不能根据自身的现实状况及未来需求制订科学合理的激励机制。因此,分析当前企业构建激励机制过程中存在的问题,探索更有助于企业长期稳定发展的激励机制,具有较高的理论和现实价值。

1 激励机制概述

在人力资源管理方面,激励作为一种有效的手段,激励机制指企业经营者通过有效的管理模式,将员工对工作、企业承诺最大化,是促进企业长远发展的重要举措。根据马斯洛需求层次理论,将激励机制内容分为四个方面,即精神激励、薪酬激励、工作激励及荣誉激励。企业在开展人力资源管理中,管理者根据员工在工作中的具体表现,通过有效奖励的方式刺激员工,提高员工对工作的热情。其中,在精神激励方面,应该对员工创新精神、冒险精神进行奖励,但不奖励员工对风险、责任的逃避精神;奖励员工敢于创新的精神,并非让员工一味地服从;对懂得团队合作的员工进行奖励,但绝不鼓励内部不和谐的因素;对能够将工作简单化处理的员工进行奖励,但应该杜绝内卷,避免将工作复杂化。每个员工都具有鲜明的个性,而且员工之间职业观、价值观不同,薪酬奖励对一部分员工产生的激励作用相对较小,则可以使用精神激励方式。薪酬激励在激励机制中属于基础手段,也是最为重要的手段。尽管不同员工工作内容不同,但薪酬能够在一定程度上体现员工价值,能够为员工个人生活提供物质基础。企业经营者根据岗位工作内

容不同,通过绩效考核等,与员工工资和绩效直接挂钩,采用可以量化的绩效考核指标,保证薪酬激励公平原则。荣誉激励作为一种终极激励手段,与员工绩效、晋级、职称等相联系。通过荣誉激励机制,让得到荣誉的员工收获心理满足感,在今后更加努力地工作,也会在工作中自觉承担更大的责任。同时,能够激励其他员工,激发其他员工的竞争意识,让其充满斗志。工作激励则是为了激发员工责任感,具体可分为纵向激励、横向激励两个方面。其中,横向激励是让员工在同一水平岗位中,能够承担更多的职能,尝试更多的工作,避免长期进行同一种工作而产生厌烦、倦怠心理,帮助员工提高眼界;纵向激励则是让员工参与到企业决策、规划项目中,让员工积累更多的工作经验,获得工作满足感、成就感,让员工了解自身实际能力,以便今后可以承担更大的责任。

2 人力资源管理中激励机制存在的问题

2.1 对激励机制价值意识不足

如前文所述,在当前新时期社会背景下,激励机制的重要性愈发突出,能够最大限度地提升企业市场竞争地位,并助力企业获取更大的经济效益。但在实际的企业建设过程中,仍有部分企业没有充分意识到激励机制的重要性,尽管积极开展了人力资源管理的创新工作,却将重心都放在了薪酬、福利的改进方面,导致企业虽然人力资源充足,但是能够真正为企业发展做出贡献的人才非常稀缺,这对企业未来的长远发展十分不利。该情况在国有企业中更为严重,由于受传统观念的影响,很多员工都将国企工作当成“铁饭碗”,所以员工的流动性不高,人力资源管理部门也因此忽略了对员工的激励,给企业发展带来巨大的影响。

2.2 激励机制在设计及运作的过程中缺乏沟通

当前部分企业在设计和运作激励机制时,与员工的沟通较少,也导致这一机制在设计完成后,难以有效地运行下去,或者难以最大化发挥其效用。具体而言,企业中负责激励机制的设计及运作的,往往是一些重要的领导,以及人力资源管理部门,他们会依据企业中员工在工作形式、工作内容、工作指标等多个方面的实际情况,制定相应的考核方法、考核标准,由人事部门具体执行,完成对员工的考核,

实现对员工的约束与激励。但在这一考核过程中，管理部门与员工的沟通往往较少，许多管理人员，都仅是在确认了员工的工作量后，便将其记录下来，进行后续的评估核算，导致员工在这一过程中，实际上并没有很多的发言权，他们只能被动接受企业领导以及相关管理部门的评价，即使出现被误解的情况，也无法与管理层及时沟通，这容易造成员工难以依据考评结果改善自己的工作，导致激励机制的作用无法最大化发挥出来。

2.3 绩效考核与激励体系不够健全

当前，大多数企业经过多年的发展，逐渐意识到员工绩效考核、评价工作的重要性，但往往将绩效评价侧重点放在员工个人素质、知识等方面，忽视了工作岗位结果本身的情况。个人素质在某种程度上仅能够代表员工是否具有较强的工作潜能，但无法反映其是否具有实际的工作能力。建立健全的激励机制，能够有效激发员工的创新意识，激发员工的努力程度，让员工创造出更大的业绩。激励因素除了薪酬外，还应该包括个人发展、责任感、成就感、满足感、工作环境、工作挑战性，甚至还应该包括工作压力、竞争等。当前，企业在开展人力资源激励工作时，广大员工没有参与其中，且缺乏健全的绩效考核与激励机制，导致无法支撑各项激励工作的落实。

3 企业人力资源管理中激励机制的构建与改进

3.1 拓展人力资源激励途径和方法

当前，部分企业的激励方式过于单一，激励效果不佳，为了有效避免该问题，企业应拓展自身的人力资源激励方式。首先，企业人力资源管理部门应选择更恰当的激励时期，这是因为企业内部不同岗位、不同层级的员工需求具有一定的差异，只有选择恰当的激励时间，才能最大化地激发员工的主观能动性。尤其是当企业内部有员工遇到困难时，企业应及时给予足够的人文关怀。其次，企业应在实施激励前充分了解员工的具体情况，一些有条件的企业可以根据自身的情况建立员工个体激励档案，详细记录员工的学历、特长和实际需求等信息。针对不同需求的员工采取不同的激励措施，还可以采取多重激励方式。例如，对新入职的员工，可以为其做好职业规划，使其明确自身的发展空间，进而更好地工作。

3.2 创新和拓展激励手段

对激励手段进行合理创新以及拓展，尽量避免长期应用单一激励方式，能够从多个方面挖掘激励价值，也能基于实际情况更具针对性地开展激励工作，从而改善激励效果。其中目标激励方式应当被广泛应用。根据员工的岗位和实际情况，设置相应的基础工作量，布置工作任务，让员工在特定时间内完成任务，从而起到一定激励作用。而奖励激励与惩处激励更是需要被充分应用。在员工取得成绩、完成任务或作出卓越表现后，可从物质、精神层面进行奖励；而在员工

犯错、出现巨大问题后，则需要进行适当惩处。机会激励手段的应用则要与业务工作、晋升体系等相挂钩，通过提供职位、权限、工作调整等方面的机会，对员工进行有效激励。另外还应当积极落实民主管理激励手段、情感沟通激励手段等，赋予员工参与组织管理决策的权力，深化上下级之间的情感沟通，让员工能够更加对集体、企业产生认同感，从而受到激励。

3.3 提高对激励机制价值的认识

思想是行为的先导，想要发挥激励机制在企业人力资源管理中的优势作用，首先需要从提高认识开始，只有让企业认识到激励机制的重要性，才能促使相关管理者更主动地进行激励机制的创新与完善，并加强对其的执行力度。因此，在具体的实施过程中，需要加大对企业经营发展理念的及时更新，使企业相关领导充分意识到人才也是企业发展竞争的资本，从而更加重视对内部员工的有效管理，并构建完善的激励机制体系，保障人力资源管理工作的高质量开展。除此之外，为了让人力资源部门更重视激励机制的建立，还应当加强企业人才配备工作的开展，在企业明确的要求之下更好地创新激励形式，保证激励机制的公平公正，这样才能发挥激励机制的优势作用，为企业的长远发展奠定人才基础。

3.4 职业生涯规划

对员工职业生涯的规划，是企业在精神激励上可以重点优化的部分。当前，社会中市场竞争越发激烈，不论是企业本身还是企业中的员工，都想不断谋求进一步的发展，在市场中站稳脚跟，因此企业帮助员工做好职业生涯规划，不仅有利于促进员工与企业共同发展，还有利于增强企业员工的凝聚力，达到最好的激励效果。可从如下几个方面入手：首先，企业管理者应提升对员工职业生涯规划的认识。

结语

综上所述，企业人力资源管理中需要合理优化激励机制，通过科学、合理且有效的激励来提高管理水平，充分挖掘人才潜力，真正落实吸引人才、留住人才、培养人才和激发人才。企业必须对现有激励机制中存在的各种问题准确把握，并在实践中针对性地采取相应措施进行优化和改善，持续优化激励机制，充分发挥激励的作用和效果，为企业的高质量发展提供支持及保障。

参考文献

- [1] 郑婧. 企业人力资源管理中激励机制存在的问题及对策分析[J]. 企业改革与管理, 2021(19): 108-109.
- [2] 邹娟. 浅析激励机制在企业人力资源管理中的应用[J]. 中国管理信息化, 2021, 24(20): 146-147.
- [3] 李翠平. 员工激励机制在企业人力资源管理中的应用[J]. 中国市场, 2021(30): 100-101.
- [4] 张毅. 企业人力资源管理中激励机制的建设及意义[J]. 全国流通经济, 2020(33): 87-89.